

Н. В. ГРИЦЕНКО**СУЧАСНЕ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

У системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. В умовах прискореного розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, доступності капіталу, широкого асортименту засобів і предметів праці конкурентні переваги підприємств формуються внаслідок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей працівників, адже швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти у всі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом можна лише за наявності всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників.

Тому дослідження ефективності використання трудового потенціалу підприємства має неабияке значення на сучасному етапі розвитку економічних відносин. Варто зазначити, що сьогодні вітчизняні підприємства практично не займаються дослідженням станом трудового потенціалу, а особливо над процесами його формування та використання. Значне зменшення обсягів виробництва продукції, збільшення неплатежів, невиплати заробітної плати та її низький рівень значною мірою обумовлюють погіршення професійнокваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, негативно впливає на рівень продуктивності праці і загалом на ефективність діяльності підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал, формування, фактори, мотивація, стимули до праці, показники ефективності, підприємство, трудові ресурси.

Н. В. ГРИЦЕНКО**СОВРЕМЕННОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В системе производства и экономических отношений центральное место занимает человек. Она определяет цели и направления развития производства, организует его, производит товары и предоставляет услуги для своей жизни и развития. Поэтому эффективность экономики любого общества прежде всего определяется качеством имеющихся трудовых ресурсов и способом их использования в производстве, ведь основной производительной силой есть люди, то есть их мастерство, образование, подготовка, мотивация деятельности. В условиях ускоренного развития науки, техники и технологий, глобализации экономических процессов, доступности капитала, широкого ассортимента средств и предметов труда конкурентные преимущества предприятий формируются в результате эффективного использования профессиональных, творческих, коммуникационных и других способностей работников, ведь быстро реагировать на изменения внешней среды, разрабатывать и внедрять инновационные проекты во всех сферах деятельности предприятия, эффективно управлять его производственным потенциалом можно только при наличии всесторонне в Виченте, высококвалифицированных и мобильных сотрудников.

Поэтому исследование эффективности использования трудового потенциала предприятия имеет большое значение на современном этапе развития экономических отношений. Стоит отметить, что сегодня отечественные предприятия практически не занимаются исследованием состоянием трудового потенциала, а особенно над процессами его формирования и использования. Значительное уменьшение объемов производства продукции, увеличение неплатежей, невыплаты заработной платы и ее низкий уровень в значительной мере обуславливают ухудшение професійнокваліфікаційного рівня работников, их морального, мотивационного и творческого потенциалов, что, в свою очередь, негативно влияет на уровень производительности труда и в целом на эффективность деятельности предприятия.

Ключові слова: трудовой потенциал, формирование, факторы, мотивация, стимулы к труду, показатели эффективности, предприятие, трудовые ресурсы.

N. V. GRITSENKO**MODERN FORMATION OF LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE**

In the system of production and economic relations, the person occupies a central place. It defines the goals and directions of the development of production, organizes it, manufactures goods and provides services for its life and development. Therefore, the efficiency of the economy of any society is primarily determined by the quality of available labor resources and the way in which they are used in production, since the main productive force is people, that is, their skills, education, training, and motivation. In the context of the accelerated development of science, technology and technology, the globalization of economic processes, the availability of capital, a wide range of tools and labor objects, the competitive advantages of enterprises are formed as a result of the effective use of professional, creative, communication and other skills of workers, because they respond quickly to changes in the environment, develop and to implement innovative projects in all areas of the enterprise, to effectively manage its production potential, only if there is a comprehensive vicheny, highly skilled and mobile workers.

Therefore, the study of the effectiveness of the use of labor potential of the enterprise has a significant significance at the present stage of development of economic relations. It is worth noting that today domestic enterprises practically do not study the state of labor potential, and especially the processes of its formation and use. Significant decrease in production volumes, increase in non-payment, non-payment of wages and its low level to a large extent cause the deterioration of professional qualification levels of employees, their moral, motivational and creative potential, which in turn negatively affects the level of productivity and overall performance of the enterprise.

Interpretation approaches of the nature and structure formation of labor potential of the enterprise were studied.

Keywords: labor potential, formation, factors, motivation, incentives for labor, indicators of efficiency, enterprise, labor resources.

Вступ. В ринковій економіці трудовий потенціал є основою ефективної діяльності та конкурентоспроможності підприємства на ринку. Тому дослідження ефективності використання трудового потенціалу підприємства має неабияке значення на

сучасному етапі розвитку економічних відносин. Варто зазначити, що сьогодні вітчизняні підприємства практично не займаються дослідженням станом трудового потенціалу, а особливо над процесами його формування та

використання. Значне зменшення обсягів виробництва продукції, збільшення неплатежів, не виплати заробітної плати та її низький рівень значною мірою обумовлюють погіршення професійно кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, негативно впливає на рівень продуктивності праці і загалом на ефективність діяльності підприємства.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.

Для формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємств необхідно реалізовувати ряд заходів, які в більшості спрямовані на покращення стану трудових потенціалів окремих працівників і досягнення максимального синергійного ефекту від їх поєднання. Основу проаналізованих заходів складає мотивація як найважливіший фактор залучення робочої сили вищої якості, збереження найцінніших кадрів, розвитку персоналу організацій в умовах оновлення виробництва та швидких змін зовнішнього середовища. Мотивація безпосередньо впливає на стан трудового потенціалу підприємства, а отже, і на конкурентоспроможність підприємства в умовах ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.

Проблеми, що стосуються розвитку, відтворення та ефективного використання трудового потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: С.Ф. Покропивний, Т.О. Прима, П.С. Шваб, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Є.П. Качан, А.М. Колот, Л. Едвінсон, М. Мелоун, К. Свейбі, Т. Стюарт та ін. Але, незважаючи на велику кількість наукових досліджень з цієї проблематики, не вирішеними залишаються питання моделі управління трудовим потенціалом підприємства, методики оцінки ефективності його використання, тому на сьогодні немає однозначного трактування категорії "трудова потенція".

Метою роботи є дослідження трудового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності підприємства, а також оцінка та засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. Актуальність вивчення проблеми управління трудовим потенціалом зумовлена об'єктивними і суб'єктивними причинами, пов'язаними з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві істотно змінюється, своєю чергою, зумовлено такими чинниками: зміни у змісті праці, які обумовлюються впровадженням інновацій, підвищення значущості самоконтролю та самодисципліни, зростання освітнього та культурного рівня працівника, зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довготерміновим фактором конкурентоспроможності підприємства. Трудова ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-

освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства.

В офіційних державних та урядових документах, спеціальній і науковій літературі вживають також термін "трудова потенція". Словом "потенція" позначають засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретних обставинах. Стосовно людських ресурсів, трудова потенція є інтегральною

оцінкою кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Трудова потенція – це існуючі сьогодні та потенційні трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства. Сюди входять можливості та вміння працівників, які на сьогодні можуть не використовуватися на фірмі, але в перспективі можуть бути залучені для справи.

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства – часові, натуральні, вартісні та умовні.

Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків (функцій) та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації, виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність обслужених клієнтів тощо) визначають трудова потенція на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень.

Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Трудова потенція розрізняють за такими критеріями: потенція окремої людини, підприємства, суспільства та території. Трудова потенція складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенція, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за різними віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я. Творчий потенція і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу

в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій та ін. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу. Установлено, що приріст рівня освіти на один клас середньої школи забезпечує в середньому зростання раціоналізаторських пропозицій на 6 % і скорочує терміни освоєння робітниками нових операцій.

Основними факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-культурного рівня населення. Перелічені фактори, які впливають на стан трудового потенціалу, можуть бути об'єктивними та суб'єктивними. До об'єктивних факторів належать: демографічна ситуація, яка впливає і на кількісні, і на якісні характеристики ресурсів праці (демографічна підсистема) та природні умови (посухи, повені, несприятливі погодні умови тощо), котрі спричиняють непродуктивну працю і незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів.

До суб'єктивних факторів належать соціально-економічний розвиток суспільства (професійно-кваліфікаційна і соціально-культурна підсистеми) та непрофесійне в ряді випадків управління трудовим потенціалом. Так, недоліки, допущені в ході системної перебудови усього суспільства та його національної економіки в період переходу від планової централізованої до ринкової економіки, призвели до безпрецедентного спаду виробництва, втрати багатьох соціальних гарантій, значних втрат наукового потенціалу, зниження культурного рівня. Це найбільш гостро позначилося на трудовому потенціалі суспільства і на кожному з його компонентів. Розглянемо вплив перелічених чинників на основні компоненти трудового потенціалу.

Для того, щоб грамотно формувати трудовий потенціал, необхідно спочатку визначити його складові, а вже потім шукати методи впливу на них. На думку Гринкевича С.С., структура трудового потенціалу суб'єкта господарювання становить співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних і інших характеристик груп працівників і відносин між ними [6]. Зокрема, ключовою складовою трудового потенціалу підприємства, на думку автора, є персонал, головну роль у формуванні якого відіграє особистісний фактор, який виражається в кооперації праці керівників, фахівців та службовців, об'єднаних в управлінські колективи з метою найефективнішого виконання управлінських функцій [6].

Відповідною силою, здатною створити конкурентоспроможну, соціально зорієнтовану ринкову економічну систему, є працездатне населення, що має активну трудову позицію. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної продукції можливо на основі ефективного

використання трудового потенціалу, який у широкому розумінні є сукупністю, елементами якої є працездатне населення, що характеризується кількісними та якісними показниками. Кількісна та якісна характеристика трудового потенціалу визначається умовними критеріями, основні надано на рисунку 1.

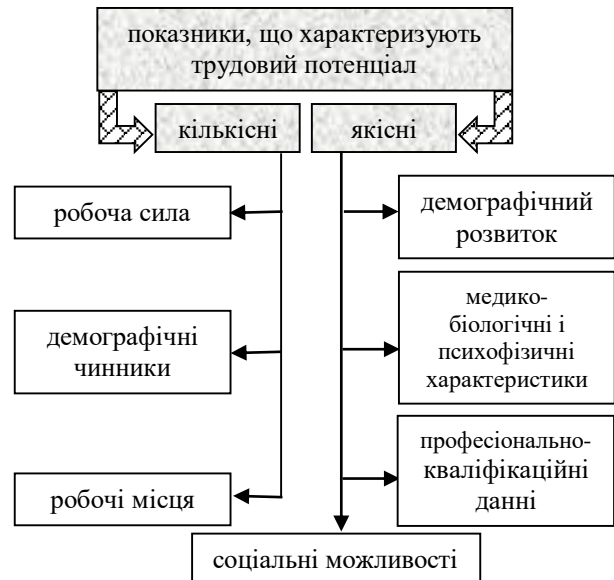


Рисунок 1 – Показники, що характеризують трудовий потенціал

Кількісні показники відповідають, за загальний стан трудового потенціалу країни, та представлені об'ємними показниками (людино-година), а якісні – за ступінь відповідності вимогам характеристик трудового потенціалу, які витікають з цілей підприємства і умов його діяльності, а також вимогам суспільства до розвитку людини і соціальних відносин.

До робочої сили відноситься населення у працездатному і непрацездатному віці, яке зайняте у виробництві.

Демографічні чинники - приріст населення, міграція та ін., тобто потенційні можливості населення.

Робочі місця, чинник, який враховує чисельність незайнятого населення, яке шукає або не шукає роботу.

Демографічний розвиток, враховує середню тривалість життя населення, та середній вік працездатного населення. також, до даної категорії можна віднести статевовікову структуру населення.

Медико-біологічні і психофізичні характеристики - психологічні характеристики й ціннісні орієнтації, інтереси та особистісні потреби населення.

Професійно-кваліфікаційні данні - досвід роботи, трудові навички.

Соціальні можливості - рівень загальноосвітньої підготовки.

Маючи перелічені вище характеристики якісних та кількісних показників трудового потенціалу, робиться загальна оцінка якості

персоналу, та визначається ефективність використання кадрового потенціалу.

Оцінка якості персоналу починається зі встановлення еталонних вимог до кожної групи працівників підприємства. Ці вимоги в загальному випадку формуються в розрізі по компонентах трудового потенціалу: здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, організованість, освіта, професіоналізм.

Ефективність використання кадрового потенціалу розглядають в двох аспектах:

- по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства;

- по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією кадрового потенціалу.

Можна виділити такі основні системи критеріальних показників ефективності:

Система, заснована на формах і методах роботи з персоналом. Показники, яка вона охоплює надані на рисунку 2.

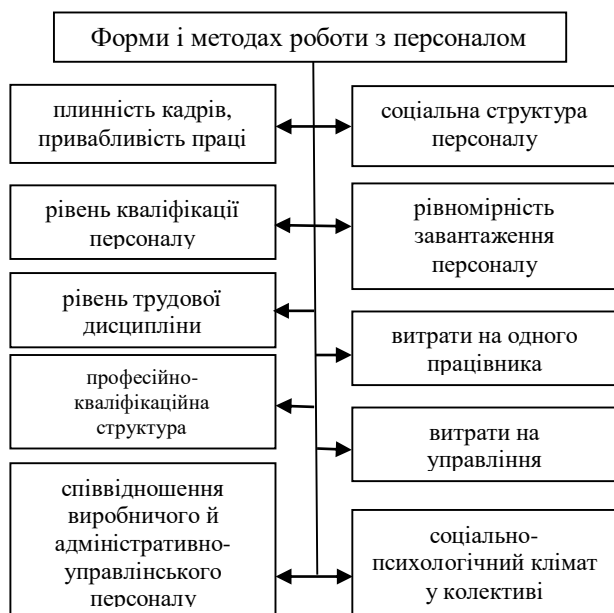


Рисунок 2 – Система, заснована на формах і методах роботи з персоналом

Система є цілісною, хоча всі елементи трудового потенціалу виконують різні функції, але їх поєднує загальна мета, яка стоїть перед системою. Її досягнення можливе лише в тому випадку, коли з однаковим ступенем напруженості й результативності буде використаний кожен елемент трудового потенціалу. Так, однією з найбільш значимих соціальних характеристик, що визначають ефективність праці, є її зміст.

З метою надання комплексної оцінки трудового потенціалу, необхідно враховувати загальні результати діяльності підприємств, тому, наступною є система, яка заснована на кінцевих результатах діяльності підприємства, яка охоплює показники надані на рисунку 3.

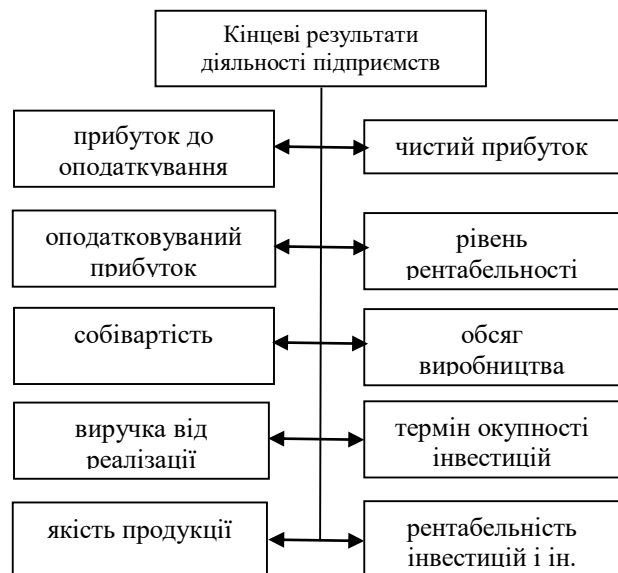


Рисунок 3 – Система, заснована на кінцевих результатах діяльності підприємств

Як бачимо, на оцінку трудового потенціалу впливають загальні економічні результати діяльності підприємства. Тобто, трудовий потенціал тісно пов'язаний з діяльністю підприємства, і є невід'ємним зв'язуючим ланцюжком.

Наступна критеріальна система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка охоплює показники надані на рисунку 4.

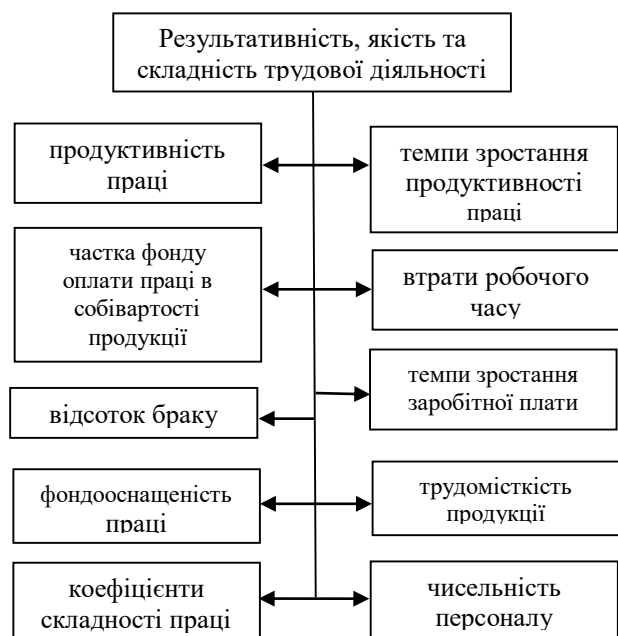


Рисунок 4 – Система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності

Структура елементів трудового потенціалу динамічна, вона може змінюватися під впливом різних соціально-економічних факторів. Ступінь альтернативності елементів не залишається постійним, а змінюється залежно від економічної

ситуації. Інтенсивне підвищення якості трудового потенціалу, розвиток природних здібностей, зростання загальноосвітнього, культурно-технічного рівня, трудової активності збільшують можливості взаємозаміни окремих складових трудового потенціалу.

Висновок. Отже, в сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності продукції та економіки визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал (як сукупність перелічених переваг). Тому працедавці повинні задуматись про підвищення ефективності виробництва. Підвищення ефективності виробництва може бути досягнуто внаслідок підвищення рівня складових частин потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Для наявності трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції а також надання якісних послуг. Значну увагу підприємці повинні спрямувати на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Важливо усвідомлювати, що управління будь-яким процесом можливе за умов визначення чітких цілей і цей процес необхідно вміти вимірювати конкретними параметрами [3].

Також, треба відзначити, що характерною ознакою трудового потенціалу при його формуванні є його здатність до сприйняття новітніх досягнень у галузі організації праці, її оплати, управління тощо. Якість трудового потенціалу, гнучкість його структури, а також форми взаємозв'язків його елементів значною мірою залежать від безпосереднього та систематичного використання нових наукових розробок.

Сучасне формування трудового потенціалу є надзвичайно складний процес, який безпосередньо повинен прилаштовуватись до різних змін, як наукових, так і економічно-політичних. Тобто необхідно враховувати гнучкість трудового потенціалу. Вона свідчить про можливості переорієнтації трудових ресурсів підприємства на випуск нової продукції, сприйнятливості до інноваційних процесів, роботу на більш прогресивному устаткуванні без корінних кадрових перестановок. Вимоги до підвищення гнучкості трудового потенціалу зумовлюються посиленням ринкових методів господарювання, зростанням коливальності обсягу та структури попиту на продукцію, що випускається, і показують уміння підприємства управляти людськими ресурсами, його можливості в забезпеченні інноваційної діяльності.

Список літератури.

1. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. – Київ, 2010. – № 1. – С. 172-177.
2. Верхоглядова Н. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства / Н. І. Верхоглядова, М. І. Русінко // Інноваційна економіка. – 2013. – Вип. 4. – С. 37-40.
3. Гриценко Н. В. Корпоративна культура як елемент системи управління / Н. В. Гриценко // 36. наук. праць (економічні науки). – Х.: НТУ «ХП». – 2018. – № 15 (1291). – С. 17-21.
4. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л. М. Дулуб // Коммунальное хозяйство города. – 2009. – № 61. – С. 273-277
5. Гриценко Н. В. Особливості формування корпоративної культури організації / Н. В. Гриценко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Х.- 2017. – №59. – С. 284-290.
6. Гринкевич С. С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С. С. Гринкевич, Х. М. Ворошилова // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2006. – № 16.3. – С. 168-172
7. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л. В. Кулинич // Економічний простір. – 2013. – № 50. – С. 98-104.

References (transliterated):

1. Bendasyuk O. O. *Osoblivosti rozvitku trudovogo potencialu Ukraini v umovah perekhodu do innovacijnoi modeli ekonomiki* [Features of Ukraine's labor potential development in the transition to an innovative model of the economy].- Kiev, *Regional'na ekonomika*. [Regional economy] ZUL, 2010. - No 1. - pp. 172-177.
2. Verhogyadova N. I. *Harakteristika i struktura trudovogo potencialu pidpriemstva* [Characteristics and structure of the labor potential of the enterprise] *Innovacija ekonomika*. [Innovative economy]– Kiev, 2013. – No 4. – pp. 37-40.
3. Gritsenko N. V. *Korporativna kultura kak element siatemi upravlinny* [Corporate culture as an element of the management system] *Vestnik Khar'kovskogo politekhnicheskogo instituta: sb. nauch. tr.* [Bulletin of the Kharkov Polytechnic Institute: a collection of scientific papers]. Kharkov - 2018 - No. 15 (1291). – pp. 17-21.
4. Dulub L. M. *Faktori formuvannya ta rozvitku trudovogo potencialu* [Factors for the formation and development of labor potential] *Kommunal'noe hozyajstvo goroda*. [Communal economy of the city]– Kiev, 2009. – No 61. – pp. 273-277.
5. Gritsenko N. V. *Osoblivosti formuvannya korporativnoi kul'turi organizacii* [Features of the formation of corporate culture organization] *Visnik ekonomiki transportu i promislovosti Ukrain'skogo derzhavnogo universitetu zaliznichnogo transportu* [Bulletin of the Economy of Transport and Industry of the Ukrainian State University of Railway Transport]. Kharkov - 2017. - No 59. - pp. 284-290.
6. Grinkevich S. S. *Formuvannya trudovogo potencialu: problemi ta napryami zabezpechennya joho rozvitku* [Formation of labor potential: problems and directions of ensuring its development] *Naukovij visnik Nacional'nogo lisotekhnicheskogo universitetu Ukraini* [Scientific herald of the National Forestry University of Ukraine]. - Kiev, 2006. - No 16.3. - pp. 168-172.
7. Kulynich L. V. *Trudovij potencial: sutnist' ta sklad* [Labor potential: the essence and composition] *Ekonomichnij prostor* [Economic space]. – Kiev, 2013. – No 50. – pp. 98-104.

Надійшла (received) 18.01.2019

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Гриценко Наталя Валеріївна (Гриценко Наталья Валерьевна, Gritsenko Natalya Valeriivna) – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті Українського державного університету залізничного транспорту. (057)-730-19-72, e-mail gritsenkonatal@gmail.com